

RELACIÓN ENTRE CAPITAL PSICOLÓGICO Y LA CONDUCTA DE COMPARTIR CONOCIMIENTO EN EL CONTEXTO DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

LEONOR EMILIA DELGADO ABELLA*
DELIO IGNACIO CASTAÑEDA ZAPATA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

Recibido, mayo 11/2010

Concepto evaluación, febrero 23/2011

Aceptado, abril 19/2011

Resumen

El propósito de esta investigación fue diseñar un modelo de ecuaciones estructurales para identificar las relaciones entre el capital psicológico (optimismo, esperanza, resiliencia y auto-eficacia) y la conducta de compartir conocimiento, en una muestra estratificada por variables sociodemográficas de 137 profesionales empleados de Bogotá. Se utilizaron dos instrumentos: el PCQ (PsyCap Questionnaire), desarrollado por Luthans, Youssef y Avolio (2007a) que mide el capital psicológico, y fue debidamente traducido al español y adaptado lingüística y culturalmente a la población objeto de esta investigación; y la subescala para medir la conducta de compartir conocimiento de Castañeda y Fernández (2008). Los resultados confirmaron las siete hipótesis propuestas y muestran correlaciones positivas significativas entre el capital psicológico, sus cuatro componentes y la conducta de compartir conocimiento. Además, se encontró que el constructo capital psicológico tiene mayor potencial de explicación de la conducta de compartir conocimiento que sus cuatro componentes por separado. La discusión presenta numerosas oportunidades de investigación sobre este tema para el futuro.

Palabras clave: optimismo, resiliencia, esperanza, auto-eficacia capital psicológico, compartir conocimiento

RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL LEARNING

Abstract

The purpose of this research was to design a structural equation model to identify relationships between psychological capital (optimism, hope, resilience and self-efficacy) and knowledge sharing behavior in a sample of 137 professional employees in Bogotá stratified by demographic variables. Two instruments were used: the PCQ (PsyCap Questionnaire), developed by Luthans, Youssef and Avolio (2007a) that measures psychological capital and was duly translated into Spanish and adapted linguistically and culturally to the population under investigation, and the subscale to measure knowledge sharing behavior by Castañeda and Fernández (2008). Results confirmed the seven proposed hypotheses and showed significant positive correlations between psychological capital, its four components and the behavior of knowledge sharing. Furthermore, it was found that the construct of psychological capital has greater potential to explain knowledge sharing behavior than its four separate components. The discussion presents numerous opportunities for research on this topic in the future

Key words: optimism, resiliency, hope, self-efficacy, psychological capital, knowledge sharing

RELAÇÃO ENTRE O CAPITAL PSICOLÓGICO E O COMPORTAMENTO DE COMPARTIR CONHECIMENTOS NO CONTEXTO DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Resumo

O objetivo desta pesquisa é projetar um modelo de equações estruturais para identificar as relações entre o capital psicológico (otimismo, esperança, resiliência e auto-eficácia) e o comportamento de compartilhar conhecimentos, em uma amostra estratificada por variáveis sócio-demográficas de 137 empregados profissionais em Bogotá. Utilizaram-se dois instrumentos:

* ledelgado@ucatolica.edu.co

o PCQ (Questionário PsyCap), desenvolvido por Luthans, Youssef e Avolio (2007a), que mede o capital psicológico, devidamente traduzido para o espanhol e adaptado lingüística e culturalmente para a população sob pesquisa, e a subescala para medir o comportamento de compartilhar conhecimentos, de Castañeda e Fernández (2008). Os resultados confirmaram as sete hipóteses propostas e mostram correlações positivas significativas entre o capital psicológico, as suas quatro componentes e o comportamento do compartilhar de conhecimento. Além disso, descobrimos que a construção da capital psicológico tem maior potencial para explicar o comportamento de compartilhar conhecimento que os seus quatro componentes separados. A discussão apresenta inúmeras oportunidades para pesquisas sobre este tema.

Palavras-chave: Otimismo, resiliência compartilhar conhecimento, esperança, auto-eficácia, capital psicológico.

El contexto del presente trabajo se inscribe en dos importantes campos de estudio, a saber, a) el comportamiento organizacional positivo, aplicación de la psicología positiva al estudio de la conducta humana en las organizaciones y b) la conducta de compartir conocimiento, dentro del contexto del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO

El Comportamiento Organizacional Positivo (COP), término acuñado por Fred Luthans, se define como el estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas de las personas orientadas positivamente, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas efectivamente para optimizar la gestión humana en el contexto laboral (2002a).

Según Youssef y Luthans (2007), además de la connotación positiva, para ser incluido como una capacidad psicológica de las personas dentro del cuerpo conceptual denominado comportamiento organizacional positivo, éstas deben cumplir los siguientes criterios: a) La capacidad psicológica debe estar sustentada en teoría e investigación y, por otra parte, ser medible de forma válida. b) La capacidad también debe ser *tipo estado* (*state-like*), es decir, susceptible de cambio y desarrollo; así como, haber demostrado tener impacto sobre el desempeño (Luthans, 2002a, 2002b). Durante muchos años, la evidencia empírica ha dado apoyo a la idea que los estados positivos (por ejemplo, las emociones positivas) y los constructos *tipo estado* (por ejemplo, auto-eficacia) están relacionados y tienen impacto sobre el comportamiento y los resultados organizacionales (Stajkovic y Luthans, 1998 citados por Youssef y Luthans, 2007).

Capital psicológico

En el contexto del COP surge recientemente el constructo denominado *capital psicológico*, el cual se concibe como un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano que lo caracteriza por a) Tener confianza (*auto-eficacia*) para realizar los esfuerzos que sean nece-

sarios con el fin de alcanzar el éxito en tareas retadoras; b) Hacer atribuciones de causalidad positivas (*optimismo*) acerca de los sucesos presentes y futuros; c) Perseverar en el logro de los objetivos y, cuando sea necesario, redireccionar los caminos para alcanzarlos (*esperanza*) de manera exitosa, y d) Al ser blanco de los problemas y la adversidad, mantenerse en pie, volver a comenzar e ir más allá (*resiliencia*) para lograr el éxito (Luthans, Youssef, y Avolio, 2007b).

El constructo denominado capital psicológico ha surgido a partir de investigación empírica dentro del COP, y se ha identificado como un factor nuclear (*core factor*) de segundo orden (Avey, Patera y West, 2006). Las bases teóricas de sus cuatro componentes tienen su origen en la psicología clínica y la aplicación al contexto laboral ha sido realizada principalmente por Fred Luthans, Carolyn Youssef y Bruce Avolio (Luthans, Avolio, Walumbwa y Li, 2005).

Se ha investigado la relación entre capital psicológico y variables organizacionales como desempeño (Luthans, Avolio, Walumbwa y Li, 2005), ausentismo voluntario e involuntario (Avey, Patera y West, 2006), empleabilidad (Cole, Daly y Mak, 2009), satisfacción y compromiso (Larson y Luthans, 2006), percepción de liderazgo auténtico (Jensen y Luthans, 2006), liderazgo transformacional, desempeño y ciudadanía organizacional (Gooty, Gavin, Johnson, Frazier y Snow, 2009).

La esperanza ha sido conceptualizada como un constructo bidimensional dentro de la psicología positiva. En este contexto, la esperanza se asume como una fuerza activadora que permite a las personas, incluso ante los mayores obstáculos, ver un futuro promisorio y encaminarse hacia el logro de sus objetivos (Helland y Winston, 2005).

Snyder, Irving y Anderson (1991), citados por Luthans, Luthans y Norman (2005), definen la esperanza como “un estado motivacional positivo basado en una sensación de éxito derivada interactivamente tanto de la agencia (*agency*), entendida como la energía dirigida a las metas, como de la capacidad de planeación para alcanzar tales metas (*pathway*)” (p. 287). Entonces, la esperanza no sólo incluye la determinación y motivación para alcanzar algo, sino también un plan viable para llevar a cabo exitosamente la

tarea en pos de alcanzar el objetivo (Luthans, Luthans y Norman, 2005). En otras palabras, la esperanza no es sólo una emoción, sino un proceso cognoscitivo dinámico, poderoso y persistente que es observable en numerosos contextos, incluidas las organizaciones formales (Helland y Winston, 2005).

En el contexto organizacional se pueden reseñar algunas investigaciones en las cuales se ha establecido el impacto de la esperanza sobre las siguientes variables: gerencia y equipos de alto desempeño (Peterson y Luthans, 2003); organizaciones de aprendizaje, confianza, creatividad e innovación (Castañeda y Delgado, 2008; Castañeda y Fernández, 2007b; Delgado, Castañeda y colaboradores, 2008; Delgado, 2009); modelos emergentes de liderazgo y ciudadanía organizacional (Helland y Winston, 2005).

La segunda variable del constructo objeto de estudio, capital psicológico, es el optimismo. La concepción de optimismo adoptada al interior del cuerpo teórico del constructo denominado capital psicológico está enmarcada en la teoría sobre estilos atribucionales. Seligman y colaboradores (1999) encontraron que las expectativas hacia el futuro, están relacionadas con la explicación que la persona hace acerca de los eventos. Los estilos explicatorios pueden ser atribuidos a causas internas o externas, explicaciones estables o inestables, referidas al tiempo de permanencia y a la persistencia, y explicaciones globales o específicas.

A nivel organizacional, Green, Medlin y Witthen (2004), encontraron que los gerentes pueden mejorar el desempeño individual y organizacional incrementando los niveles de optimismo de los empleados. Además, el optimismo ha mostrado ser un predictor efectivo de alto desempeño en ventas y liderazgo (Chemers y otros, 2000, citados por Luthans y Youssef, 2007).

En relación con la resiliencia, Avey, Patera y West (2006) la definen como un “sistema adaptativo que permite al individuo recuperarse rápidamente de un inconveniente o un fracaso” (p.45). La investigación ha demostrado que las personas pueden aprender a ser resilientes (Youssef, 2004).

En el contexto organizacional, la resiliencia implica que después de un evento positivo o negativo el empleado alcance un alto nivel de motivación más allá de la homeostasis (Richardson, 2002, citado por Avey, Patera y West, 2006). Las organizaciones resilientes se caracterizan por tener efectivas estructuras de poder, adecuados sistemas de comunicación, buen sentido de la realidad, una óptima actitud hacia el cambio, una cultura organizacional propicia y excelente capacidad de aprendizaje (Sutcliffe y Vogus, 2003; Schneider, 2007). Se ha estudiado la resiliencia en relación con gerentes y líderes (Luthans,

Luthans, Hodgetts, & Luthans, 2002, citados por Larson y Luthans, 2006), las organizaciones (Cameron, Dutton, & Quinn, 2003), la motivación en el trabajo (Stajkovic y Luthans, 2001), el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo (Timmerman, 2008).

La cuarta variable del constructo capital psicológico es la auto-eficacia. A partir de la teoría cognitiva social de Bandura (1986), y con base en un extenso trabajo de investigación empírica, Stajkovic y Luthans (1998, citados por Luthans y Youssef, 2007) definen la auto-eficacia en contextos laborales como “la convicción (o confianza) acerca de las propias habilidades para movilizar la motivación, los recursos cognitivos y los cursos de acción necesarios para realizar exitosamente una tarea específica en un contexto dado” (p. 66).

La relación entre auto-eficacia y dimensiones relacionadas con el desempeño laboral se ha documentado en variables como satisfacción (Judge, Thoresen, Bono y Patton, 2001, citados por Luthans y Jensen, 2002), liderazgo (Luthans, Luthans, Hodgetts y Luthans, 2001), toma de decisiones morales o éticas (Youssef y Luthans, 2005a, citados por Luthans y Youssef, 2007), el compromiso del empleado combinado con la auto-eficacia de los jefes (Luthans y Peterson, 2002), ausentismo voluntario (Latham y Frayne, 1989, citados por Avey, Patera y West, 2006) y modificación del comportamiento organizacional (Stajkovic y Luthans, 2003).

Compartir conocimiento

El conocimiento es la base de la competitividad de las organizaciones y su recurso más estratégico (Drucker, 1992). En la actual era de la información y el conocimiento, el logro de los objetivos estratégicos de una organización está altamente relacionado con la adquisición, creación, transferencia y aplicación de conocimiento (Kogut y Zander, 1996). Por lo tanto, para crear y aplicar conocimiento no es suficiente que las organizaciones cuenten con repositorios de información, sino que es indispensable que las personas que hacen parte de ellas, compartan conocimiento (Castañeda y Fernández, 2007a).

Helmstadter (2003) definió compartir conocimiento como las interacciones voluntarias entre actores humanos cuya materia prima es el conocimiento. Desde otra perspectiva, Cabrera y Cabrera (2002) definieron compartir conocimiento como las contribuciones de los individuos al conocimiento colectivo de la organización. Kim y Lee (2005) definieron compartir conocimiento como la habilidad de los empleados de una organización para intercambiar experiencias, conocimiento experto, valores, información contextual e *insights*, con el objetivo de crear marcos institucionales para la evaluación e incorporación

de nuevas experiencias e información; compartir conocimiento es una acción de las personas, no de los sistemas de información. En conclusión, compartir conocimiento no es una acción automática sino una conducta altamente dependiente de la voluntad humana (Dougherty, 1999).

La conducta de compartir conocimiento es el producto de complejas interacciones entre el comportamiento de los empleados y de la organización (Wang, Gweru, Shanker y Troutt, 2009). En los últimos años, se ha estudiado la relación entre la conducta de compartir conocimiento y variables psicológicas del nivel individual, grupal y organizacional.

Con base en la revisión de literatura realizada a nivel nacional e internacional, se puede decir que hasta ahora no se ha estudiado la relación entre capital psicológico y compartir conocimiento, así como, tampoco la influencia del optimismo, la esperanza y la resiliencia, por separado, sobre la conducta de compartir conocimiento; no obstante, sobre la relación entre auto-eficacia y la conducta de compartir conocimiento, sí se han encontrado pocos y recientes estudios. A continuación se presentan.

Cabrera, William y Salgado (2006), en una investigación encontraron que la auto-eficacia era una variable que facilitaba el intercambio de conocimiento. Lu, Leung y Koch (2006) hallaron que mientras que la codicia disminuía la conducta de compartir conocimiento, la auto-eficacia la incrementaba. De igual manera, se encontró que la auto-eficacia en el manejo de la *web* y para la creación de conocimiento son antecedentes importantes que conducen a la conducta de compartir conocimiento (Chen, Chen y Kinshuk, 2009).

De las variables objeto de análisis en el presente proyecto, sólo se encontraron pocos y recientes estudios sobre la influencia de una de ellas, la auto-eficacia, sobre la conducta de compartir conocimiento. Existe evidencia para concluir que hay cierta conexión entre las dos que amerita ser investigada. Además, considerando que la auto-eficacia es un componente del capital psicológico y que éste se ha identificado como un factor nuclear (*core factor*) de segundo orden (Avey, Patera y West, 2006), es razonable pensar que pueda existir relación entre el capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento.

Considerando que las capacidades psicológicas que forman parte del capital psicológico cumplen los siguientes criterios: a) deben estar sustentada en teoría e investigación y, por otra parte, ser medible de forma válida, b) también deben ser *como estado*, es decir, susceptible de cambio y desarrollo; así como, haber demostrado tener impacto sobre el desempeño (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans, Youssef y Avolio, 2007a), resulta relevante para la psicología organizacional estudiar la relación existente

entre los demás componentes del capital psicológico (esperanza, optimismo y resiliencia) por separado y la conducta de compartir conocimiento, la cual ha demostrado ser altamente dependiente de factores humanos y por tanto, susceptible de mejoramiento continuo en el contexto organizacional.

Con base en lo anterior, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el constructo capital psicológico, cada uno de sus cuatro componentes y la conducta de compartir conocimiento?

Objetivo

Identificar las relaciones existentes entre el constructo capital psicológico, cada uno de sus cuatro componentes y la conducta de compartir conocimiento mediante un modelo de ecuaciones estructurales en profesionales del conocimiento, empleados de la ciudad de Bogotá.

Hipótesis

Esta investigación pretende explorar las relaciones entre el constructo denominado capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento a través de un modelo de ecuaciones estructurales, en el cual se pondrán a prueba las siguientes hipótesis:

H1: A mayor capital psicológico mayor será la conducta de compartir conocimiento.

H2: A mayor esperanza mayor será la conducta de compartir conocimiento.

H3: A mayor optimismo mayor será la conducta de compartir conocimiento.

H4: A mayor auto-eficacia mayor será la conducta de compartir conocimiento.

H5: A mayor resiliencia mayor será la conducta de compartir conocimiento.

H6: Se encontrará una correlación positiva entre los cuatro componentes del capital psicológico.

H7: El constructo capital psicológico explicará la conducta de compartir conocimiento de forma mayor que el conjunto de sus cuatro componentes de forma independiente.

MÉTODO

Diseño

La presente investigación es cuasi experimental con un diseño de análisis causal (Pardo, comunicación personal, 18 de mayo de 2009). Se pondrá a prueba el modelo de ecuaciones estructurales proyectado en la Figura 1.

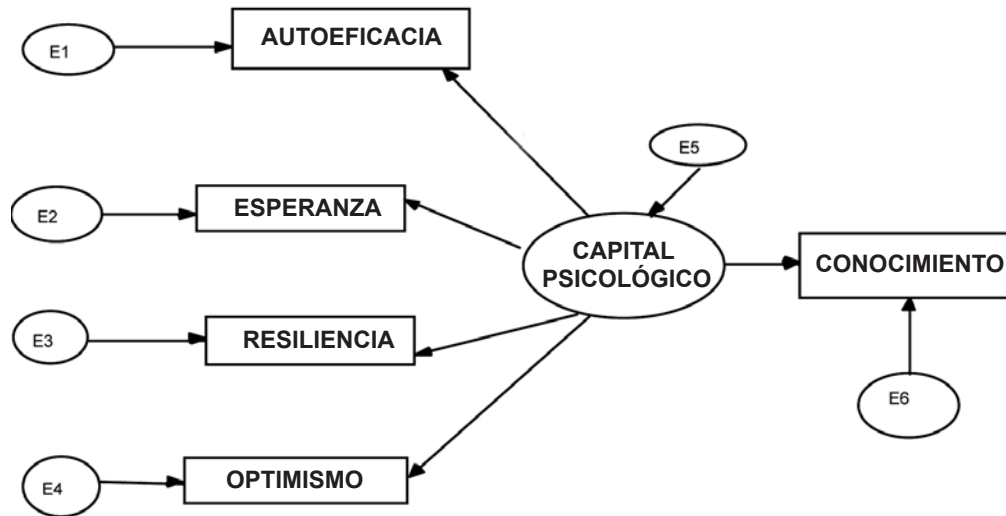


Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales propuesto

Participantes

Para el presente estudio se contó con una muestra de 137 profesionales empleados de la ciudad de Bogotá, D.C. Los participantes de esta investigación fueron trabajadores del conocimiento en organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Bogotá.

Instrumentos

Aunque se han desarrollado diversos instrumentos para medir cada uno de los estados constitutivos del capital psicológico (López, Snyder y Teramoto-Pedrotti, 2004), muy pocos están orientados al contexto organizacional. Para la presente investigación se utilizó el instrumento desarrollado por Luthans, Youssef y Avolio (2007b), al cual, como parte de la presente investigación, se le realizaron los procesos de traducción y adaptación cultural y lingüística. Este instrumento se denomina *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) y arroja una me-

didada en escala de intervalo. Contiene 24 ítems, seis para cada uno de los componentes del capital psicológico: esperanza, optimismo, resiliencia y auto-eficacia. La escala de respuesta es tipo Likert con seis opciones de respuesta que van desde muy en desacuerdo a muy de acuerdo.

Para medir la conducta de compartir conocimiento se utilizó la sub-escala de compartir conocimiento del instrumento “Variables psicosociales y condiciones organizacionales de la conducta de compartir conocimiento” desarrollado por Castañeda y Fernández (2008). El instrumento consta de 50 preguntas de las cuales cuatro miden la conducta de compartir conocimiento. El coeficiente Alpha de Cronbach obtenido para esta sub-escala es de .81.

RESULTADOS

En esta sección se presentan las correlaciones del estudio y el modelo de ecuaciones estructurales planteado para la investigación.

Tabla 1

Matriz de correlaciones de Pearson

	COMPARTIR CONOCIMIENTO	AUTO-EFICACIA	RESILIENCIA	OPTIMISMO	CAPITAL PSICOLÓGICO
AUTO-EFICACIA	,436(**)	1	,503(**)	,259(**)	,714(**)
RESILIENCIA	,314(**)	,503(**)	1	,532(**)	,825(**)
OPTIMISMO	,261(**)	,259(**)	,532(**)	1	,747(**)
CAPITAL PSICOLÓGICO	,432(**)	,714(**)	,825(**)	,747(**)	1

Considerando la distribución normal de los datos de auto-eficacia, resiliencia, optimismo y capital psicológico se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson que se ilustra en la Tabla 1. Para el caso de compartir conocimiento y esperanza, cuya distribución de datos no es normal, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (véase tabla 2).

Se encontró respaldo estadístico para verificar las primeras seis hipótesis formuladas en este estudio, pues en todos los casos se hallaron coeficientes de correlación directos significativos al nivel de .01.

Los datos obtenidos en la presente investigación se analizaron utilizando el modelo de ecuaciones estructurales, el cual proporciona un método directo para tratar con varios tipos de relación entre variables a la vez y permite una transición desde el análisis exploratorio al confirmatorio. Se utilizó el *software* AMOS (*Analysis of MOment Structures*).

El modelo de ecuaciones estructurales (véase figura 2) resultante de la presente investigación es recursivo; por tanto, no se comporta de manera circular. Por otra par-

te, arroja un chi cuadrado de 23.689 significativo al .000. Esto indica que el modelo propuesto funciona, pues el nivel de ajuste de los datos es óptimo. Es decir, se encontró un grado de congruencia aceptable entre el modelo hipotetizado y los datos. Más que confirmar inequívocamente el modelo teórico propuesto, lo que este resultado muestra es su no desconfirmación a partir de los datos (Suárez, Fernández y Anaya, 2005).

El modelo muestra que el constructo capital psicológico explica el 30% de la varianza de la variable compartir conocimiento, lo cual resulta interesante dada la naturaleza individual del constructo en contraposición a la naturaleza claramente multicausada de la conducta de compartir conocimiento.

Los pesos de regresión obtenidos son significativos, es decir, existen importantes relaciones entre el constructo capital psicológico y sus cuatro variables constitutivas, así como, con la dependiente objeto de estudio, compartir conocimiento. Se puede decir que están ubicadas en el mismo plano conceptual al compartir el mismo tipo de variación.

Tabla 2

Matriz de correlaciones de Spearman

	COMPARTIR CONOCIMIENTO	AUTO- EFICACIA	ESPERANZA	RESILIENCIA	OPTIMISMO	CAPITAL PSICOLÓGICO
COMPARTIR CONOCIMIENTO	1,000	,499(**)	,432(**)	,363(**)	,297(**)	,509(**)
ESPERANZA	,432(**)	,479(**)	1,000	,457(**)	,425(**)	,738(**)

Con respecto a la séptima hipótesis del presente estudio, H7: “El constructo capital psicológico explicará la conducta de compartir conocimiento de forma mayor que el conjunto de sus cuatro componentes de forma independiente”, se puso a prueba otro modelo de ecuaciones estructurales (Figura 3), en el cual se eliminó el constructo capital psicológico y se plantearon relaciones de causalidad directas entre cada una de sus cuatro componentes y la conducta de compartir conocimiento.

Este modelo arrojó un chi cuadrado de 167,720, por tanto, es un modelo viable. Se observa que el conjunto de los cuatro componentes del constructo, de forma independiente, sólo explican el 21% de la varianza de la conducta de compartir conocimiento. Por otra parte, el único peso de regresión significativo estadísticamente corresponde a la relación entre auto-eficacia y la conducta de compartir conocimiento.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron confirmar las siete hipótesis formuladas en torno a la relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento. Esto tiene varias implicaciones tanto para el cuerpo teórico del comportamiento organizacional positivo como para la gestión del conocimiento.

Una de las intencionalidades importantes al realizar este estudio era poner a prueba el constructo de segundo orden capital psicológico. Al respecto se encontró en el modelo de ecuaciones estructurales que el capital psicológico explica el 30% de la varianza de la conducta de compartir conocimiento; mientras que el conjunto de los cuatro componentes del constructo, de forma independiente, sólo explican el 21% de la varianza de la conducta de compartir conocimiento. Es decir, el constructo capital psicológico tiene mayor potencial de explicación que sus cuatro componentes por separado.

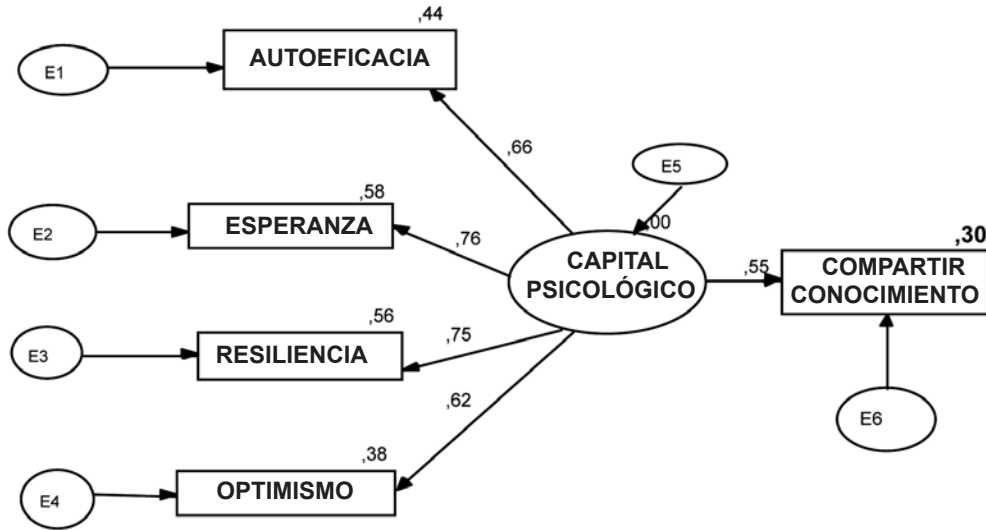


Figura 2. Modelo de ecuaciones estructurales

DISCUSIÓN

Resulta interesante encontrar apoyo empírico para contribuir a documentar la fortaleza explicativa de este constructo de segundo orden, en sintonía con los hallazgos de Luthans, Avolio, Avey y Norman (2007), quienes descubrieron que este factor compuesto es un mejor predictor de desempeño y satisfacción en el trabajo que las cuatro facetas individuales del mismo.

En este mismo sentido, es importante señalar que explicar casi un tercio de la varianza de la conducta de compartir conocimiento, dada la naturaleza individual del constructo capital psicológico, también habla bien de la potencia explicativa del mismo, máxime si se tiene en cuenta la naturaleza claramente multicausada de la conducta de compartir conocimiento.

Por otra parte, una posible explicación para el nexo causal entre el capital psicológico y la conducta de com-

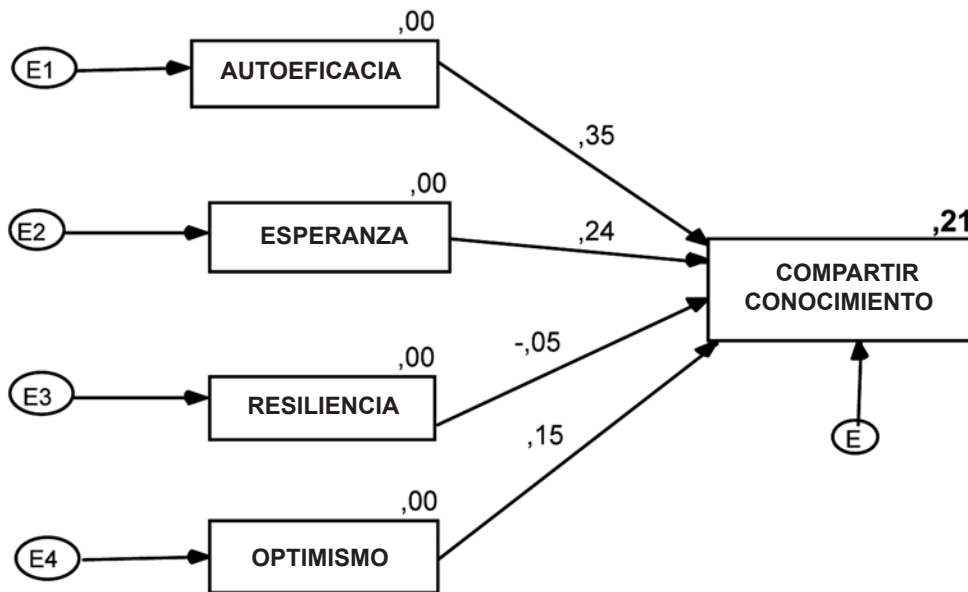


Figura 3. Modelo de ecuaciones estructurales propuesto para poner a prueba la hipótesis 7

partir conocimiento puede estar relacionada con la variable confianza. En el interesante estudio de Norman (2006) se encontró que el capital psicológico se cuenta entre las variables causales de la confianza interpersonal, principalmente entre líderes y seguidores, en el contexto organizacional. En esta misma línea, se ha reportado que una de las principales variables que identifican a las culturas organizacionales propicias para el aprendizaje organizacional y para la conducta de compartir conocimiento es la confianza entre los miembros de la organización (Delgado, Castañeda, et al, 2008; Castañeda y Delgado, 2008). De la misma manera, Chowdhury (2005) halló que la confianza basada en el afecto contribuye positivamente a compartir conocimiento complejo; así como la confianza basada en cogniciones. Adicionalmente, Panteli y Sockalingam (2006), demostraron que la confianza no sólo influye en la relación entre trabajadores, sino en la naturaleza y extensión del conocimiento compartido. En consecuencia, se hace necesario realizar en el futuro próximo, un estudio que permita dilucidar el papel causal o mediador de la variable confianza en la relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento.

En consonancia con lo anterior, quizá al interior del constructo capital psicológico alguno de sus componentes pueda tener mayor peso a la hora de explicar la conducta de compartir conocimiento. De hecho, aunque en la presente investigación los pesos de regresión de cada uno de los cuatro componentes en relación con el constructo fueron significativos, se observa que los de auto-eficacia y esperanza fueron levemente superiores que los otros dos. A partir de estos resultados podría suponerse que las variables esperanza y auto-eficacia tengan mayor posibilidad explicativa en el estudio de la conducta de compartir conocimiento. A continuación se analiza esta posibilidad a la luz de los hallazgos de investigación reportados en la literatura.

Al respecto, Luthans y Jensen (2002) proponen que la esperanza puede servir como un importante conector subyacente e integrador para procesos de cambio en cultura organizacional. Cabe anotar que, en la mayoría de ocasiones cuando se desea implementar con éxito una estrategia de gestión del conocimiento, esto conlleva la necesidad de cambios fuertes en la cultura organizacional. Se ha encontrado que las organizaciones de aprendizaje, en las cuales es vital compartir el conocimiento entre los empleados, se caracterizan por crear un ambiente de confianza en sus empleados (Delgado, Castañeda y colaboradores, 2008; Castañeda y Delgado, 2008).

Igualmente, en una cultura organizacional con altos niveles de esperanza, la cual se caracteriza por ser flexi-

ble, resiliente y brindar un ambiente de confianza, los empleados esperanzados tendrán la posibilidad real de conquistar ventajas competitivas clave para la organización y enfrentar con éxito las amenazas, así como cuidar las oportunidades (Luthans y Jensen, 2002). En este contexto, sin duda, una ventaja competitiva la constituye el hecho de exhibir altas tasas de la conducta de compartir conocimiento entre los empleados. Surge entonces otra posibilidad de investigación futura: explorar y precisar la forma y magnitud en la cual la variable esperanza contribuye con la explicación de la conducta de compartir conocimiento.

Con respecto a la relación entre auto-eficacia y la conducta de compartir conocimiento, la literatura provee mayor reporte de investigaciones (Cabrera, William y Salgado, 2006; Cabrera y Cabrera, 2002; Lu, Leung y Koch, 2006; Chen, Chen y Kinshuk, 2009) que coinciden en afirmar que la auto-eficacia tiene una influencia positiva sobre la conducta de compartir conocimiento. Estos resultados coinciden ampliamente con lo encontrado en la presente investigación.

En este estudio no se tuvo control sobre la situación particular de los participantes en lo que concierne a la posibilidad de que estuvieran atravesando o hubieran sido víctimas en el pasado de momentos de adversidad, riesgo o amenaza real para poder hablar de resiliencia. Así pues, si la condición que define por excelencia a la resiliencia no se documentó en este estudio, resultará muy interesante generar otra investigación donde se controle este aspecto de los participantes para poder evidenciar el verdadero papel de la resiliencia en el capital psicológico y su efecto sobre otras variables.

En cuanto a la variable optimismo, un estudio muy reciente revela que el optimismo grupal es un buen predictor de los resultados en equipos de reciente formación, mientras que la eficacia y la resiliencia del equipo muestran un gran poder explicatorio cuando éste ya ha tenido oportunidad de varias interacciones (West, Patera y Carsten, 2009). Este hallazgo pone sobre la mesa una dimensión importante a tener en cuenta en los estudios sobre capital psicológico, el tiempo de membresía a los equipos de trabajo o bien, la cantidad y calidad de la interacción entre sus miembros. En este estudio no se controló este aspecto y pueden existir otros factores que median o causan diferencias notables en las medidas del capital psicológico y que están por descubrir.

También es relevante resaltar que los resultados del presente estudio arrojaron correlaciones positivas significativas entre cada uno de los cuatro componentes del constructo y la conducta de compartir conocimiento. Esto

indica que en la medida en que un individuo posee alguno de los componentes del constructo, en la misma medida también puede poseer los otros. Se sugiere investigar si el entrenar o propiciar el desarrollo de alguna de estas cuatro variables facilitarían que se potencien las otras.

Finalmente, resulta satisfactorio contribuir, desde la psicología, con el desarrollo de la investigación en el campo del aprendizaje organizacional, considerado como una de las estrategias de desarrollo corporativo más importante de la era actual.

REFERENCIAS

- Avey, J., Patera, J. y West, B. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42 – 60.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Cabrera, A. y Cabrera, E. (2002) Knowledge sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23, 687-710.
- Cabrera, A., William, C. y Salgado, J. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 245-264.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (Eds.). (2003). *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Castañeda, D. y Fernández, M. (2007a). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Revista Universitas Psychologica*, 6, 245-254.
- Castañeda, D. y Fernández, M. (2007b). From individual learning to organizational learning. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 5, 363-372.
- Castañeda, I. (2008). Marco conceptual de la conducta de compartir conocimiento. Documento de trabajo. Facultad de Psicología, Universidad Católica de Colombia.
- Castañeda, I. y Delgado, L. (2008). Cultura del aprendizaje organizacional. En *Documentos de Psicología*, Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena.
- Castañeda, I. y Fernández, M. (2008). *Variables psicosociales y condiciones organizacionales de la conducta de compartir conocimiento*. Documento de trabajo.
- Chen, I., Chen, N., & Kinshuk (2009). Examining the Factors Influencing Participants' Knowledge Sharing Behavior in Virtual Learning Communities. *Educational Technology & Society*, 12 (1), 134–148.
- Chowdhury, S. (2005). The role of affect and cognition based trust in complex knowledge sharing. *Journal of Managerial Issues*, 17, 310-326.
- Cole, K., Daly, A. & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *Journal of Socio – Economics*, 38, (3), 464 – 469.
- Delgado, L. (2009). *Comportamiento Organizacional Positivo y Capital Psicológico*. En Aguilar, C. y Rentería, E. (Editores). “Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación”. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Delgado, L., Castañeda, I., Alfonso, A., Ávila, E., Castiblanco, A. y Londoño, I. (2008) *Culturas Organizacionales Inteligentes: Revisión teórica y análisis descriptivo del concepto*. Trabajo de grado no publicado, Especialización en Psicología de las Organizaciones, Universidad Católica de Colombia.
- Dougherty, V. (1999). Knowledge is about people, not databases. *Industrial and Commercial Training*, 31, 262-266.
- Drucker, P. (1992). The new society of organizations. *Harvard Business Review*, 71, 95-104.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Frazier, M. & Snow, D. (2009). In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, (4), 353-362.
- Green, K., Medlin, B. y Witthen, D. (2004). Developing optimism to improve performance: an approach for the manufacturing sector. *Industrial Management & Data Systems*. 104, 106-115.
- Helland, M. y Winston, B. (2005). Toward a deeper understanding of hope and leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12, 42 – 54.
- Helmstadter, E. (2003) *The institutional economics of knowledge sharing*. En Helmstadter, E. (ed.) *The economics of knowledge sharing. A new institutional approach*. Cheltenham y Northampton: Edgard Elgar, 11-38.
- Jensen, S. y Luthans, F. (2006). Relationship between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18, 254 – 276.
- Kim, S., y Lee, H. (2005). Employee knowledge sharing capabilities in public and private organizations: Does organizational context matter? *Proceedings on the 38th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Kogut, B., y Zander, U. (1996). What firms do? Coordination, identity and learning. *Organization Science*, 7, 502-518.
- Larson, M. y Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of leadership and organizational studies*, 13, 75–93.
- Lopez, S., Snyder, C.R. and Teramoto-Pedrotti, J. (2004). Hope: many definitions, many measures. En Lopez, S. y Snyder, R. (Eds.). *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Lu, L., Leung, P. y Koch, P. (2006). Managerial knowledge sharing: The role of individual, interpersonal and organizational factors. *Management and Organization Review*, 2, 15-41.
- Luthans, B., Luthans, K. y Norman, S. (2005). The proposed contagion effect of hopeful leaders on the resiliency of employees and organizations. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12, 55 – 64.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-702.

- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F. y Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive developmental approach. En Cameron, K., Dutton, J. y Quinn, R. (Eds.), *Positive Organizational Scholarship*, 241- 61.
- Luthans, F. y Jensen, S. (2002). Hope: a new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304 – 322.
- Luthans, F. y Peterson, S. (2002) Employee engagement and manager self-efficacy: Implications for managerial effectiveness and development. *The Journal of Management Development*. 21, 376 – 388.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2007). Positive workplaces. En R. Snyder y S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. y Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., Norman, S. y Combs, G. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-399.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F. y Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1, 249-258.
- Luthans, F., Youssef, C. y Avolio, B. (2007a). Psychological capital: investing and developing positive organizational behavior. En Nelson, D. y Cooper, C. *Positive organizational behavior*. Chennai: SAGE Publications.
- Luthans, F., Youssef, C., y Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Martínez, N. y Pérez, D. (2007). *El optimismo y su relación con la enfermedad crónica*. Trabajo de grado no publicado: Especialización en psicología médica y de la salud, Universidad El Bosque.
- Norman, S. (2006). *The role of trust: implications for psychological capital and authentic leadership*. Ph D. Dissertation: The University of Nebraska-Lincoln.
- Panteli, N. y Sockalingam, S. (2006). Trust and conflict within virtual inter-organizational alliances: a framework for facilitating knowledge sharing. *Decision Support Systems*, 39, 599-617.
- Peterson, S. (2000). The Future of Optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55.
- Peterson, S. y Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24, 26 – 32.
- Schneider, B. (2007). *Resiliencia*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Seligman, M. (1999). The President's address. *American Psychologist*, 54, 559-562.
- Seligman, M., Reivich, K, Jaycox, L. y Gillham, J. (1999). *Niños optimistas*. Barcelona: Grijalbo.
- Stajkovic, A. y Luthans, F. (2003). Behavioral management and task performance in organizations: conceptual background, meta-analysis and test alternative models. *Personnel Psychology*, 56, 155-196.
- Suárez, J., Fernández, A. y Anaya, D. (2005). Un modelo sobre la determinación motivacional del aprendizaje. *Revista de educación*, 338, 295-306.
- Sutcliffe, K. y Vogus, T. (2003). Organizing for resilience. En Cameron, K., Dutton, J. y Quinn, R. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Timmerman, P. (2008). *The impact of individual resiliency and leader trustworthiness on employees' voluntary turnover intentions*. Ph.D. dissertation: The University of Nebraska.
- Wang J., Gwebu, K.L., Shanker, M., Troutt, M.D. (2009). "Agent-Based Simulation for Complex Adaptive Business Systems: An Application to Knowledge Sharing," *Decision Support Systems*, 46, 532-541.
- West, B., Patera, J. & Carsten, M. (2009). Team level positivity: investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, (2), 249-260.
- Youssef, C. (2004). Resilience development of organizations, leaders and employees: multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing. Ph.D Dissertation: University of Nebraska.
- Youssef, C. y Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774–801.